

**PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN PANGKEP**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana manajemen
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh:
Rabiatul Adawiah K
Nim: 90200114136
M A K A S S A R

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
TAHUN 2019**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rabiatul Adawiah K

NIM : 90200114136

Tempat/Tgl. Lahir : Pangkajene, 25 Juni 1996

Jur/Prodi/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi & Bisnis Islam

Alamat : Jl. Mannuruki 2 No.24

Judul : Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir
terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan
dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K A S S A R

Samata-Gowa, 9 Desember 2019
Penyusun



RABIATUL ADAWIAH K
90200114136



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep”**, yang disusun oleh **RABIATUL ADAWIAH K, NIM 90200114136**, Mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 14 November 2019 bertepatan dengan 17 Rabi’ul-Akhir 1441, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Samata-Gowa, 14 November 2019
17 Rabi’ul-Akhir 1441

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag.	(.....)
Sekretaris	: Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Com	(.....)
Penguji I	: Dr. Syaharuddin., M.Si.	(.....)
Penguji II	: Dr. Alim Syahriati, M.Si	(.....)
Pembimbing I	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag.	(.....)
Pembimbing II	: Hj. Eka Suhartini, SE., M.M	(.....)

Diketahui Oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag.
NIP. 19661130 199303 1 003

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan atas keharibaan Allah Rabbal Alamin, zat yang menurut Al-Qur'an kepada yang tidak diragukan sedikitpun ajaran yang dikandungnya, yang senantiasa mencurahkan dan melimpahkan kasih sayang-Nya kepada hamba-Nya dan dengan hidayah-Nya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat dan Salam kepada rasulullah Muhammad SAW. yang merupakan rahmatan Lil Alamin yang telah mengeluarkan manusia dari lumpur jahiliyah, menuju kepada peradaban yang Islami. Semoga jalan yang dirintis beliau tetap menjadi obor penerang bagi perjalanan hidup manusia, sehingga ia selamat dunia akhirat insya Allah.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep”** penulis hadirkan sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan studi S1 dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Sejak awal terlintas dalam pikiran penulis akan adanya hambatan dan rintangan, tapi dengan adanya bantuan moril maupun materil dari segenap pihak yang telah membantu memudahkan langkah penulis. Menyadari hal tersebut, maka penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada segenap pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Secara khusus penulis menyampaikan terimakasih kepada Allah SWT atas rahmat yang diberikan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini serta kedua orang tua tercinta ayahanda H. Kaharuddin dan Ibunda Hj. Habibah yang telah melahirkan, mengasuh,

membesarkan dan mendidik penulis sejak kecil dengan sepenuh hati dalam buaian kasih sayang kepada penulis.

Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak, diantaranya :

1. Bapak, Prof. Hamdan Juhanis, M.A., Ph.D selaku Rektor beserta Wakil Rektor I, II, III dan IV UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abustanil Ilyas, M.Ag. selaku Dekan beserta Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Ibu Dr. Rika Dwi Ayu Parmitasari, S.E., M.Comm. selaku Ketua Jurusan dan Bapak Muh. Akil Rahman SE., M.M selaku Sekretaris Jurusan manajemen UIN Alauddin Makassar.
4. Ibu Hj. Eka Suhartini, SE., M.Si selaku Penasihat Akademik yang selalu memberikan nasihat.
5. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. selaku pembimbing I dan Ibu Hj. Eka Suhartiani SE, M.M. selaku pembimbing II yang dengan ikhlas telah memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis sampai selesainya skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat.
7. Seluruh staf akademik, dan tata usaha, serta staf jurusan Manajemen UIN Alauddin Makassar.
8. Pemerintah Kabupaten Pangkep yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Keluarga besar yang selama ini terus mendukung saya untuk menyelesaikan pendidikan saya selama ini dari TK hingga sekarang.
10. Rekan-rekan angkatan 2014 terima kasih terkhusus jurusan manajemen 2014, atas kebersamaan, bantuan dan kerjasamanya selama ini .

11. Semua keluarga, teman-teman, dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dengan ikhlas dalam banyak hal yang berhubungan dengan penyelesaian studi penulis.

Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah adalah sumber segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

Penulis, 19 November 2019



RABIATUL ADAWIAH K
90200114136



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK	xi
 BAB I PENDAHULUAN	 1-13
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Hipotesis Penelitian	6
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian	9
E. Penelitian Terdahulu	10
F. Tujuan Penelitian	12
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 14-38
A. Tinjauan Teoritis	14
B. Analisis Jabatan	15
C. Pengembangan Karir	24
D. Kinerja Pegawai.....	30
E. Hubungan Antar Variabel	34
F. Penelitian terdahulu	37
G. Kerangka Pikir	38
 BAB III METODE PENELITIAN	 39-50
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	39
B. Pendekatan Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	39
D. Jenis dan Sumber Data	41

E. Metode Pengumpulan Data	41
F. Instrumen Penelitian	42
G. Metode Pengolaan Data	44
H. Asumsi Klasik	45
I. Teknik Analisis Data	48
BAB IV PEMBAHASAN	51-74
A. Gambaran Umum Penelitian	51
B. Hasil Penelitian	54
C. Hasil Uji Kualitas Data	60
D. Uji Asumsi Klasik	62
E. Hasil Uji Hipotesis	65
F. Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76-77
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78-80
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Klasifikasi penempatan pegawai DUKCAPIL Kab.Pangkep	4
Tabel 1.2 : Kajian pustaka/penelitian terdahulu	11
Tabel 3.1 : Instrumen Penelitian	43
Tabel 4.1 : Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	55
Tabel 4.2 : Karakteristik responden berdasarkan usia	55
Tabel 4.3 : Karakteristik responden berdasarkan golongan pegawai	55
Tabel 4.4 : Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.5 : Distribusi item pernyataan variabel analisis jabatan (X_1)	56
Tabel 4.6 : Distribusi item pernyataan variabel pengembangan karir (X_2) ..	58
Tabel 4.7 : Distribusi item pernyataan variabel kinerja (Y)	59
Tabel 4.8 : Hasil uji validitas item pernyataan X_1 , X_2 dan Y	60
Tabel 4.9 : Hasil Uji Realibilitas X_1 , X_2 dan Y	61
Tabel 4.10 : Hasil Uji Normalitas Data X_1 , X_2 dan Y	62
Tabel 4.11 : Hasil Uji Multikolinearitas Data X_1 , X_2 dan Y	63
Tabel 4.12 : Hasil Uji Autokorelasi Data X_1 , X_2 dan Y	63
Tabel 4.13 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Data X_1 , X_2 dan Y	64
Tabel 4.14 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
Tabel 4.15 : Hasil Uji F – Simultan	65
Tabel 4.16 : Hasil Uji t – Uji Parsial	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir	38
-----------------------------------	----



ABSTRAK

Nama : Rabiatul Adawiah K

Nim : 90200114136

Judul : Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. Dimana kinerja pegawai terkadang menurun karena kurangnya analisis jabatan dan rendahnya peningkatan karir. Sedangkan dengan adanya analisis jabatan dan pengembangan karir dalam organisasi akan membuat seorang pegawai lebih meningkatkan kinerjanya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan asosiatif adapun subjek penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep yang berjumlah 110 responden dengan teknik penentuan sampel yaitu menggunakan teknik slovin. Variabel independen dalam penelitian ini analisis jabatan (X1), pengembangan karir (X2) dan Kinerja (Y), pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi serta menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial t dan uji F simultan yang diolah menggunakan analisis SPSS statistik 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep diperoleh dari nilai (sig) analisis jabatan (X1) sebesar $0,000 < 0,05$, Selanjutnya, disimpulkan Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep diperoleh dari nilai (sig) pengembangan karir sebesar $0,003 < 0,05$ serta diperoleh nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$ pada tabel ANOVA uji F simultan yang artinya H_0 diterima variabel analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep.

Kata Kunci : Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan pekerjaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu modal yang paling utama dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengelolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan subrtansi tertentu. Akan tetapi, dibalik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia,kemerdekaan, dan keteraturan sosial.

Kinerja berasal dari kata *performance* berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Namun kinerja bukan hanya sebatas dari hasil kerja atau prestasi kerja melainkan kinerja juga termasuk bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung. Mangkunegara mendefenisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹ Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu,

¹A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), h.9

organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing².

Penilaian kinerja ini lazimnya dilakukan setiap tahun sekali namun demikian semua kembali kepada kebijakan sebuah organisasi itu sendiri. Hasil penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar oleh seorang badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan dan golongan pada organisasi publik. Sementara itu, sebuah definisi lain mengenai analisis jabatan, yaitu analisis jabatan (*job analysis*) merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan (*job content*) yang meliputi tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan dan kondisi kerja, dan mengenai syarat-syarat kualifikasi yang dibutuhkan (*job requirements*) seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja dan lain-lain, agar seseorang dapat menjalankan tugas-tugas dalam suatu jabatan dengan baik.³

Melalui analisis jabatan yang tepat akan diperoleh semua informasi mengenai suatu jabatan, antara lain meliputi dimensi pekerjaan, tugas-tugas, tanggung jawab, karakteristik sumber daya manusia, dan kondisi kerja. Dengan dimensi-dimensi tersebut, organisasi dapat menyusun deskripsi jabatan yang benar-benar sesuai dengan karakteristik masing-masing jabatan sehingga analisis

²Heny Sidanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, (Jurnal JIBEKA Vol. 9, No. 1, 2015).

³Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008).

jabatan yang dipakai dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kinerja pegawai. Maka dari itu, untuk mendukung kesesuaian penempatan pegawai perlu dilakukan analisis jabatan dalam sebuah organisasi. Hasil analisis jabatan akan menghasilkan uraian jabatan dan persyaratan jabatan yang dapat digunakan dalam penempatan pegawai. Analisis jabatan sangat berperan penting dalam penempatan pegawai. Dengan adanya analisis jabatan akan menghasilkan pegawai yang mampu bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi baik kualitas maupun kuantitas.

Pengembangan karir pegawai secara umum dapat diartikan sebagai upaya perubahan atau peningkatan karir pegawai dari suatu jabatan lain ke dalam ruangan golongan yang berbeda. Menurut Martoyo pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi yang bersangkutan.⁴ Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang sesuai ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, Pemerintah Daerah perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja organisasi. Setiap organisasi maupun

⁴Martoyo, S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi keEmpat. Jakarta: PT Gramedia Utama, 2007), h.74

Pemerintah Daerah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Meryance dkk. mengungkap bahwa terdapat ketidakseuaian jabatan yang diembannya berkaitan dengan hal pengembangan karir berpengaruh dengan kinerja pegawai sehingga dapat menjamin orang-orang dalam organisasi untuk mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok dibutuhkan. Selain itu juga, Analisis jabatan berkaitan dengan meningkatkan kinerja pegawai untuk melaksanakan kegiatan pengembangan karir dimana dalam pengembangan karir mengarah pada kebaikan atau peningkatan pribadi yang diusulkan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur untuk mencapai tujuan tersebut.

Kesesuaian penempatan pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota pangkep merupakan suatu hal yang penting karena dalam pemberian pelayanan publik dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kualifikasi dengan profesionalisme yang sesuai. Ada sebagian pegawai, terutama yang baru diterima tidak memahami apa yang akan dikerjakan. Uraian pekerjaan sangatlah penting untuk menyamakan pandangan terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukan agar terhindar dari tumpang tindih dan konflik antar pegawai yang satu dengan yang lain serta menunjang proses arus kerja dari pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya. Hal ini dapat dilihat pada penempatan jabatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Klasifikasi penempatan pegawai DUKCAPIL Kabupaten Pangkep

No	Nama jabatan	Tingkat pejabat yang menduduki saat ini	Tingkat pendidikan yang seharusnya
1	Arsiparis capil	S1 keperawatan	S1 Ekonomi
2	Kasi perubahan status anak pewarganegaraan dan kematian	SMA	S1 ilmu hukum
3	Arsipator sekertariat	SMA	S1 Ilmu administrasi
4	Verifikator E-KTP	SMA	S1 komputer
5	Operator capil	S1 Ekonomi	S1 komputer

Sumber. Dinas kependudukan dan pencatatan sipil

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari lima jenis jabatan yang terdapat di DUKCAPIL Kabupaten Pangkep tidaklah sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dimana untuk jabatan arsiparis capil seharusnya diisi oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan S1 komputer. Akan tetapi, kondisi yang terjadi di DUKCAPIL Kabupaten Pangkep tidak sesuai dengan yang seharusnya, begitu pula dengan keempat jabatan lainnya, sehingga menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai yang mereka tidak dapat menempati posisi yang semestinya.

Karir mempunyai peran penting bagi organisasi maupun individu pegawai. Oleh karena itu, para pakar psikologi telah mengembangkan berbagai teori dan strategi intervensi mengenai karier. Dalam penelitian ini didukung oleh teori *Theory Of Work Adjustment* (TWA) yang dikembangkan oleh Rance V. Dawis, Gorge England, dan Llod H. Lofquis ilmuwan Amerika Serikat. Teori ini mengakui bahwa keterkaitan orang dengan lingkungannya mungkin tidak sempurna, mungkin disebabkan orang memilih karir yang salah satu organisasi memilih kandidat pegawai yang salah. Bahkan mungkin saja keterkaitan yang baik akan berubah selang waktu sebab komitmennya berubah. Keterampilan orang

mungkin berkembang sehingga keterampilan berkembang keluar perannya dan prioritasnya mungkin berubah sebab komitmen non pekerjaan. Sifat dari pekerjaan dan sifat imbalan dari atasan mungkin juga berubah.⁵

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Al-Isra Ayat/17:36 yang berbunyi:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Terjemahnya:

“Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui, sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan dimintai pertanggungjawabannya.”

Ayat di atas menegaskan bahwa, suatu jabatan harus diemban oleh seseorang yang sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya.⁶ Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah yang dipimpin oleh kepala dinas yang berada dibawah dan tanggungjawab bupati melalui sekretaris daerah. Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten sebagai organisasi yang telah mengimplementasikan manajemen berbasis kinerja (*performance based management*) yang memfokuskan aktivitasnya kependudukan pada pelayanan prima dalam menjalankan tugas dibidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan perda pangkep nomor 03 tahun 2011 tentang penyelenggaraan administrasi kependudukan kabupaten pangkep. Jenis pelayanan

⁵Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Rajawali Pers: Jakarta, 2015), h.435

⁶ Departemen RI, *A-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta, 1980), h.258

yang dilayani yaitu administrasi kependudukan dan pelayanan dan pencatatan sipil.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di uraikan diatas, maka diajukan topik penelitian dengan judul yaitu: “Pengaruh Analisis Jabatandan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah analisis jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah analisis jabatan dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai?

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai teoritas terhadap rumusan masalah penelitian, belum ada jawaban yang empiris.⁷

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dn R&D Cet.26*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h.63

1. Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja

Teori Rance V. Dawis (1984) menyatakan bahwa makin dekat kemampuan-kemampuan (keterampilan, pengetahuan, pengalaman, sikap, perilaku, dan sebagainya) berkaitan dengan persyaratan dari peran organisasi lebih mungkin orang lakukan dengan baik dan dipersiapkan memuaskan oleh pegawai. Apabila pegawai memiliki kinerja dan memberikan kontribusi secara positif dalam suatu organisasi maka akan dapat tanggungjawab dan pekerjaan yang sesuai dengan maksimal.⁸

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shinta Tanumiharjo dkk. Pada tahun (2010) menyatakan bahwa variabel analisis jabatan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sehingga dapat di rumuskan hipotesisi sebagai berikut.⁹

H1: diduga analisis jabatan memiliki berpengaruh terhadap kinerja positif dan signifikan terhadap kinerja

2. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja

Teori Rance V. Dawis (1984) menyatakan bahwa Makin dekat kemampuan-kemampuan (keterampilan, pengetahuan, pengalaman, sikap, perilaku, dan sebagainya) berkaitan dengan persyaratan dari peran organisasi lebih mungkin orang lakukan dengan baik dan memuaskan oleh pegawai. Apabila pegawai memiliki kinerja dan memberikan kontribusi secara positif dalam suatu organisasi maka akan dapat tanggungjawab dan pekerjaan yang sesuai dengan

⁸Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Rajawali Pers: Jakarta, 2015). h. 434-435.

⁹ Shinta Tanumihardjo, dkk., *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai*, (Jurnal Administrasi Publik Universitas Brawijaya: Malang, 2010).

maksimal.¹⁰ Kejelasan pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini dapat terjadi karena semakin baik pengembangan karir pegawai tersebut, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai tersebut terhadap perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dr. Sharjeel Saleem dan Saba Amin(2014) mengatakan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sehingga dapat di rumuskan hipotesisi sebagai berikut.¹¹

H2: Diduga Pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja

Teori Rance V. Dawis (1984) menyatakan bahwa keterkaitan orang dengan lingkungannya mungkin tidak sempurna, mungkin disebabkan orang memilih karir yang salah satu organisasi memilih kandidat pegawai yang salah. Bahkan mungkin saja keterkaitan yang baik akan berubah selang waktu sebab komitmennya berubah. Keterampilan orang mungkin berkembang sehingga keterampilan berkembang keluar perannya dan proritasnya mungkin berubah sebab komitmen non pekerjaan. Sifat dari pekerjaan dan sifat imbalan dari atasan mungkin juga berubah.¹² Oleh karena itu, perlu mengukur karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga

¹⁰Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Rajawali pers: Jakarta, 2015), h. 434-435

¹¹Sharjeel dan Saba, *The Impact Of Organizational Support For Carrer Development And Supervisory Support On Employee Promance:An Empirical Study From Pakistani Academic Sector*, (Pakistan, 2013).

¹²Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Rajawali Pers: Jakarta, 2015), h. 434-435

dengan baik dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang baik dengan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja dengan melakukan analisis jabatan dan pengelolaan pengembangan karir seseorang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Meryance, dkk (2014) mengatakan bahwa variabel analisis jabatan dan variabel pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:¹³

H3: diduga analisis jabatan dan pengembangan karir memiliki berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

D. Definisi operasional dan ruang lingkup penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini yang kemudian diuraikan menjadi indikator empiris sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis jabatan (X_1)

Analisis jabatan merupakan gambaran tentang pengumpulan informasi mengenai suatu pekerjaan yang akan diemban dan dilakukan oleh seorang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

2. Pengembangan karir (X_2)

Pengembangan karir juga bermanfaat sebagai karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

¹³ Meryance dkk, *Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*, (Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis: Pangkal Pinang, 2014).

3. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat hasil pekerjaan pegawai dalam program kegiatan dan kenijakan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

Ruang lingkup penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh cakupan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

E. Penelitian terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan beserta faktor-faktor yang memepengaruhinya. Penelitian tersebut di antaranya:



Tabel 1.2
Kajian pustaka/penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sinta <i>et al.</i> , (2010)	Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan variabel analisis jabatan (X_1) dan variabel spesifikasi jabatan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
2.	Sharjeel (2013)	<i>The impact of organisasional support for career development and study from pakistani academic sector</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dampak positif dari pengembangan karir pada kinerja pegawai. Hubungan signifikan ditemukan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan ($r = 0,497$, $p = 0.001$). nilai B pengembangan karir adalah 263, mewakili pengaruh 26% terhadap kinerja pegawai. Dan nilai t menunjukkan hasil 2,499 yang mewakili pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Meryance <i>et al.</i> , (2014).	Pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota pangkal pinang	Hasil penelitian menunjukkan variabel analisis jabatan sebesar 0,643 menunjukkan terdapat pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai dengan nilai t -hitung $6,275 > t$ -tabel 1, 98698 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Variabel pengembangan karir sebesar 0,202 menunjukkan terdapat pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $2,448 > t$ -tabel 1,98698 dan nilai sig $0,016 < 0,05$. Artinya bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang linier dengan analisis jabatan. Terdapat nilai R sebesar 0,623 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel analisis jabatan dan variabel pengembangan karir secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai dengan koefisien determinasi (r -square) sebesar 38,9% dengan nilai F hitung $27,957 > F$ tabel 3,10 dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Penelitian ini merupakan kegiatan penelitian untuk memperoleh informasi tentang kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.
3. Untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

G. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi semua pihak, yaitu sebagai berikut.

1. Bagi peneliti

Memberikan ilmu dan pengalaman tentang bagaimana analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep dan dapat digunakan sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pentingnya analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi organisasi pemerintah

Memberikan masukan atau saran yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi organisasi pemerintahan untuk mengetahui pentingnya analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Teori penyesuaian pekerjaan (*Theory Of Work Adjustment*= TWA)

Teori penyesuaian pekerjaan (*Theory Of Work Adjustment*= TWA), sering pula disebut sebagai *Person-Environment Correspondence Theory* dikembangkan oleh Rance V. Dawis, Gorge England, dan Llod H. Lofquis (1984) yang memiliki ringkasan dari TWA adalah seseorang (*person*= P) mencari Organisasi-organisasi, pekerjaan dan lingkungan-lingkungan (*environment*= E) yang cocok dengan persyaratan dalam pengertian kebutuhan-kebutuhannya. Sebaliknya E mencari individu-individu yang mempunyai kapabilitas yang memenuhi persyaratan organisasi. Istilah kepuasan dipergunakan untuk menunjukkan derajat bahwa P puas dengan E. Bagi P persyaratan utama untuk memenuhi E adalah kebutuhan-kebutuhannya (*reinforces*) yang dapat dijabarkan lebih lanjut sebagai kebutuhan-kebutuhan psikologi dan fisik yang diistilahkan dengan nilai-nilai. Bagi E persyaratan utamanya adalah kemampuan-keterampilan yang dimiliki P yang dianggap diperlukan dalam E tertentu.

Derajat kepuasan P dan kepuasan E secara bersama-sama memprediksi P mempunyai pekerjaan yang tepat (*tenure*) dalam lingkungan kerja. Makin dekat kemampuan-kemampuan (keterampilan, pengetahuan, pengalaman, sikap, perilaku, dan sebagainya) berkaitan dengan persyaratan dari peran organisasi lebih mungkin orang lakukan dengan baik dan dipersiapkan memuaskan oleh pegawai. Demikian pula, makin dekat *reinforcers* (imbalan-imbalan) bagi peran organisasi

terkait dengan nilai-nilai yang dicari oleh seseorang (P) untuk memuaskan melalui pekerjaan mereka lebih mungkin seseorang (P) akan mempersiapkan pekerjaan yang memuaskannya.

TWA mengakui bahwa keterkaitan orang dengan lingkungannya mungkin tidak sempurna, mungkin disebabkan orang memilih karir yang salah satu organisasi memilih kandidat pegawai yang salah. Bahkan mungkin saja keterkaitan yang baik akan berubah selang waktu sebab komitmennya berubah. Keterampilan orang mungkin berkembang sehingga keterampilan berkembang keluar perannya dan proritasnya mungkin berubah sebab komitmen non pekerjaan. Sifat dari pekerjaan dan sifat imbalan dari atasan mungkin juga berubah.¹

B. Analisis Jabatan

1. Definisi Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah suatu proses, metode, dan teknik untuk memperoleh data jabatan yang di olah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk berbagai kepentingan program kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Analisis jabatan merupakan proses pengumpulan dan pemeriksaan aktivitas kerja dalam sebuah posisi kualifikasi yang di perlukan untuk melaksanakan aktivitas. Produk akhir dari analisis jabatan adalah deskripsi tertulis dari persyaratan aktual suatu jabatan.

¹Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Rajawali Pers: Jakarta, 2015),h. 434-435

Analisis jabatan dapat pula diartikan sebagai proses pengumpulan informasi mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja yang dilaksanakan dengan cara mengamati atau mengadakan interview terhadap pekerja, dengan bukti-bukti yang benar dari supervisor. Secara sederhana analisis jabatan dapat dilakukan sebagai usaha-usaha untuk merumuskan hal-hal yang dilakukan oleh seorang pekerja ke dalam kata-kata.²

Analisis jabatan merupakan dasar bagi sebagian besar aktivitas manajemen sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena informasi yang diperoleh dari analisis jabatan dapat dipergunakan untuk penarikan, seleksi, pengupahan, pelatihan karyawan, dan sebagainya. Dalam konteks strategik, analisa jabatan diperlukan untuk mendukung perusahaan dalam mengadakan perubahan-perubahan terhadap jabatan yang telah ada, baik melalui penciptaan jabatan baru atau pengurangan terhadap jabatan yang telah ada. Analisis jabatan/pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus di lakukan dalama suatu perusahaan agar tujuan tercapai. Maanfaat dari analisis jabatan adalah akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia (*personnel requirement*), perilaku manusia, dan alat-alat yang di pergunakan.³

Analisis jabatan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam pekerjaan tersebut. Data yang

² Baharuddin, Y, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h.66

³ Rakhmat, J, *Analisis Jabatan Yang Tepat Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja*, (Skripsi, 2006), h.22

dikumpulkan meliputi tugas-tugas, tanggungjawab, kemampuan manusia, dan standar unjuk kerja.⁴

Berdasarkan definisi-definisi di atas mengenai analisis jabatan maka dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam jabatan tersebut. Manfaat analisis pekerjaan dapat memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, pernyataan personalia (*personnel requirement*), perilaku manusia, dan alat-alat yang akan diperlukan.

2. Analisis Jabatan dalam Perspektif Islam

Analisis jabatan telah dijelaskan dalam Q.S At-Taubah/9:105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁵

Berdasarkan ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memberikan balasan setiap amal perbuatan manusia sesuai yang telah mereka kerjakan. Jika seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik, maka Allah memberikan balasan yang baik pula. Apabila seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik maka ia akan mendapatkan hasil yang baik dari

⁴Baharuddin, Y, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h.66

⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Surabaya: pustaka Agung Harapan, 2006), h.273

pekerjaannya sehingga hasil dari kerja keras tersebut dapat disedekahkan sehingga dapat membantu sesama ummat manusia.

3. Indikator Analisis Jabatan

a. Wewenang

Hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sehingga tercapai suatu tujuan tertentu dalam organisasi.

b. Tanggung jawab

Memperoleh kejelasan tanggung jawab arah dan kompensasi yang diemban secara keseluruhan dan sesuai.

c. Kondisi pekerjaan

Peraturan atau kebijaksanaan dapat di pahami dengan adanya kejelasan dalam mengerjakan pekerjaan.

d. Fasilitas pekerjaan

Kelengkapan untuk mendukung kelancaran dan kebutuhan sesuai dengan pekerjaan.

e. Standar hasil pekerjaan

Kejelasan mengenai target yang diharapkan sesuai dengan bidang pekerjaan.

f. Pendidikan dan pelatihan

Kesesuaian tanggung jawab, pendidikan, dan pengetahuan dalam menunjang pekerjaan.

g. Kompetensi

Kesesuaian pengetahuan, keahlian, keterampilan, minat, yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif.⁶

4. Deskripsi Dan Spesifikasi Jabatan

a. Deskripsi jabatan

Merupakan hasil yang di peroleh dari proses analisis jabatan yang telah diuraikan sebelumnya. Deskripsi jabatan menunjukkan keteraturan yang sistematis dan logis dari berbagai tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan karyawan sesuai dengan jabatan atau jenis pekerjaan tertentu. Dengan demikian, suatu deskripsi jabatan harus mudah di mengerti dan dipahami. Bagian terpenting dari penyusunan deskripsi adalah menetapkan rincian tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam suatu jabatan aatau pekerjaan tertentu. Dengan kata lain, deskripsi jabatan adalah catatan yang sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggungjawab suatu jabatan pekerja yang didasarkan pada kenyataan seperti apa, bagaimana, mengapa, kapan, dan dimana suatu jabatan dilaksanakan.

Deskripsi jabatan adalah kumpulan informasi tertulis tentang suatu jabatan, deskripsi jabatan tersebut memberikan beberapa manfaat, antara lain:

- 1) Deskripsi jabatan membantu menghindari adanya kebingungan dan memberikan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab dan berbagai aktivitas SDM.

⁶Salmah, *Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses*, (Jurnal Ilmiah Manajemen 1 No. 4, Juli 2013), h.59-60

- 3) Memudah prosedur rekrutmen, seleksi, pelatihan dan berbagai aktivitas SDM.
- 4) Membantu pegawai dalam merencanakan karir, mengurangi praktek diskriminasi dalam promosi dan pemindahan serta memudahkan evaluasi pekerjaan untuk memastikan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi.
- 5) Bermanfaat dalam program keselamatan kerja, dapat menunjukkan tindakan yang berbahaya dan mengadakan perubahan dalam pelaksanaan.
- 6) Deskripsi pekerjaan penting dalam perencanaan perubahan organisasi dan reorganisasi sesuai perkembangan keadaan.
- 7) Memberi arahan tentang pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan;
- 8) Untuk memperbaiki administrasi dan pengendalian pekerjaan.

b. Spesifikasi/Persyaratan Jabatan

Spesifikasi jabatan adalah prasyarat bagi seseorang untuk bisa menduduki jabatan tersebut. Spesifikasi ini meliputi aspek pendidikan, pengalaman kerja, keahlian penunjang, syarat kesehatan fisik, seperti panjang jangkauan lengan, tidak buta warna, dan sebagainya; dan aspek psikologi, seperti taraf kecerdasan, pengendalian emosi, kemampuan relasi social, tanggung jawab, dan kepemimpinan. Tentunya semakin kompleks jabatan tersebut, maka spesifikasi yang diterapkan akan semakin banyak. Dengan karakteristik inilah, bagian

personalia (HRD) akan mencari calon-calon yang memiliki keperibadian yang cocok dengan keperibadian masing-masing pekerjaan.⁷

Spesifikasi jabatan adalah persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh orang yang menduduki suatu jabatan, agar ia dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Spesifikasi jabatan ini dapat disusun secara bersama-sama dengan uraian jabatan. Akan tetapi, dapat juga disusun secara terpisah. Beberapa hal yang pada umumnya dimasukkan dalam spesifikasi jabatan adalah:

- 1) Persyaratan pendidikan, latihan dan pengalaman kerja.
- 2) Persyaratan pengetahuan dan keterampilan.
- 3) Persyaratan fisik dan mental.
- 4) Persyaratan umur dan jenis kelamin.

5. Manfaat dan Tujuan Analisis Jabatan

Analisis jabatan pada dasarnya merupakan alat bagi pimpinan organisasi atau perusahaan dalam memecahkan masalah ketenagakerjaan secara profesional dan manusiawi. Analisis jabatan atau pekerjaan memberikan manfaat dalam banyak hal, antara lain:

- a. Dalam penarikan, seleksi, dan penempatan tenaga kerja.
- b. Dalam pendidikan dan pelatihan perestasi kerja.
- c. Dalam perbaikan syarat-syarat jabatan.
- d. Dalam penempatan, pemindahan, mutasi atau promosi jabatan.
- e. Dalam penilaian jabatan dan prestasi kerja.

⁷baharuddin, Y, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 69-71

6. Persyaratan Jabatan

Persyaratan jabatan merupakan tuntutan kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan keahlian atau keterampilan kerja yang diidentifikasi dari pemilikan pengetahuan kerja, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kemampuan dari aspek psikologis dan kekuatan fisik. Tingkat Pendidikan sebagaimana yang diketahui dari data yang ada bahwa jabatan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep, dilihat dari segi tingkat pendidikan ada yang tidak sesuai dengan jabatan yang diberikan kepada pegawai yang bersangkutan, tetapi secara aplikatif termasuk cukup baik. Dalam arti sebagian besar karyawan yang menduduki memenuhi persyaratan dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang sudah sesuai. Akan tetapi, masih ada karyawan yang kurang memenuhi standar kualifikasi yang ditentukan.

Keahlian/keterampilan Sebagaimana diketahui dan berdasarkan peraturan bahwa pegawai yang memiliki keterampilan dan keahlian sesuai bidang kerjanya cenderung akan menghasilkan efektivitas kerja yang lebih baik jika dibandingkan yang tidak sesuai dengan keterampilan dan keahlian. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan analisis jabatan dilihat dari aspek persyaratan jabatan ternyata penempatan karyawan yang menduduki jabatan, ternyata belum sepenuhnya memenuhi kualifikasi yang ditentukan. Hal ini disebabkan karena terdapat beberapa pegawai dalam penempatannya tidak sesuai dengan keterampilan dan keahlian. Akan tetapi, secara aplikatif analisis jabatan dilihat dari persyaratan jabatan khususnya dilihat dari keterampilan dan keahlian karyawan hampir semua pegawai sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Hal ini berarti penerapan

analisis jabatan meskipun belum maksimal, tetapi dalam penerapannya dilihat dari aspek pendidikan dan pelatihan yang dimiliki pegawai cukup mendukung dalam melaksanakan tugas.⁸

7. Metode dalam Analisis Jabatan

Adapun metode-metode dalam analisis jabatan sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner biasanya digunakan dengan cepat dan ekonomis. Analisis jabatan bisa memberikan kuesioner terstruktur kepada para pegawai yang mengidentifikasi tugas-tugas yang mereka jalankan.⁹

b. Observasi

Ketika menggunakan metode observasi, analis pekerjaan mengamati pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dan mencatat hasil observasinya. Metode ini digunakan terutama untuk mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan-pekerjaan yang menekankan keterampilan manual, seperti operator mesin.

c. Wawancara

Analisis mewawancarai pegawai dahulu untuk membantunya mendeskripsikan tugas-tugas yang dikerjakan. Kemudian, analis menghubungi supervisor untuk memperoleh informasi tambahan dalam rangka memeriksa ketepatan informasi yang diperoleh dari karyawan dan mengklarifikasi hal-hal tertentu.

⁸Rakhmat, J, *Analisis Jabatan Yang Tepat Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja*. (Skripsi, 2006), h.112

d. Catatan pegawai

Informasi analisis jabatan dikumpulkan dengan meminta para pegawai mendeskripsikan aktivitas kerja mereka sehari-hari dalam sebuah buku harian atau log.

e. Kombinasi Metode

Kombinasi dari berbagai metode seringkali lebih tepat. Dalam menganalisis pekerjaan-pekerjaan klerikal dan administratif, analisis mungkin menggunakan kuesioner didukung dengan wawancara dan observasi terbatas. Analisis harus menggunakan kombinasi beberapa teknik yang dibutuhkan untuk menghasilkan deskripsi/spesifikasi pekerjaan yang akurat.¹⁰

C. Pengembangan karir

1. Definisi pengembangan karir

Pengembangan karir menurut I Komang A dkk., adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi¹¹. Menurut Siagian pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.¹² Sedangkan menurut Fubrin dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara, pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di

¹⁰Rakhmat, J, *Analisis Jabatan Yang Tepat Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja*, (Skripsi, 2006), h.31.

¹¹Ardana, I Komang dkk, *Manajemen sumber daya manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

¹²Sigian P Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi aksara: Jakarta, 2007).

perusahaan agar perusahaan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.¹³

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir, anatara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk motivasi mereka dalam bekerja dengan baik dalam implementasi dari perencanaan karir.¹⁴

2. Tahapan Pengembangan Karir

Program karir perlu disesuaikan untuk kebutuhan unik individual dalam berbagai tahap kehidupan dan karirnya sehingga efektif. Adapun tahap Karir adalah sebagai berikut.

a. Karir awal

Meskipun organisasi menyediakan kesempatan *intership* agar individu dapat mencoba pilihan karir yang berbeda dan individual dapat pula menguji keragaman pilihan jabatan melalui kursus, perhatian utama manajemen sumber daya manusia baru dimulai ketika seorang individu memasuki organisasi. Variabel lain yang mempengaruhi kemungkinan pencapaian suatu jenjang pekerjaan yang tinggi adalah aspirasi awal. Kalangan pegawai harus dipacu untuk mencapai sesuatu yang tinggi karena aspirasi yang lebih tinggi normalnya memacu kinerja yang lebih tinggi pula.

¹³Mangkunegara, A.A dan Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Rineke Cipta: Jakarta, 2000).

¹⁴Suryani, Restu Damayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara. Jakarta, 2016), h.25.

b. Karir pertengahan

Setelah menyelesaikan masalah pada karir awal, individu selanjutnya bergerak ke dalam suatu periode stabilitabilisasi ketika dianggap produktif, menjadi semakin lebih kelihatan, memikul tanggung jawab yang lebih berat, dan menerapkan sebuah rencana karir yang lebih berjangka panjang. Di tengah perjalanan melalui tahap ini, banyak individu yang mengalami suatu transisi atau perubahan pertengahan karir (*middle career*) yang akhirnya menjadi krisis pertengahan karir pada beberapa orang. Dalam tahap pertengahan, individu mengkaji ulang pencapaiannya sampai pada saat ada kemungkinan untuk mencapai karir pribadi dan tujuan hidup di masa depan.

c. Karir akhir

Suatu tidak balik terhadap produktivitas atau penurunan atau pensiunan dini mewarnai krisis pertengahan karir. Individu yang produktif dapat memikul peran staf senior atau manajemen puncak, atau mungkin tetap sebagai kontributor dalam peran non-kepemimpinan. Dalam tahap ini, individu mesti mesti menjernihkan dirinya. Pada akhirnya, individu melepaskan diri dari belitan tugas-tugasnya dan bersiap-siap untuk pensiun. Dalam menyesuaikan diri dengan karir yang berhasil, individu sebaiknya menjaga sikap positif, berpikir kedepan, dan menerima dukungan sosial dari kerabat kerja, suami atau istrinya, pegawai yang berada di penghujung karir sebaiknya terlibat dalam perencanaan finansial jangka

panjang, mencari waktu bersenang-senang dengan pasangan hidupnya dan merencanakan pensiunannya dengan baik¹⁵.

3. Tujuan pengembangan karir

Berkaitan dengan bahasa tentang tujuan pengembangan karir pegawai tersebut, berikut ini dikemukakan pendapat dari para ahli di bidang manajemen. Rivai mengemukakan bahwa “tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu pegawai dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan organisasi. Komitmen dalam program pengembangan karir dapat menunda keusangan dan sumber daya manusia yang memberatkan organisasi.”¹⁶

Segi pengembangan karir, ada tiga alternatif dalam perilaku organisasi terhadap pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka yang waktu tertentu dengan memberikan ganjaran yang sesuai.
- b. Organisasi perlu memudahkan pekerja pada jabatan lain secara horizontal yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, sikap yang dialami pegawai.

¹⁵Baharuddin, Y, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015), h.178-182.

¹⁶Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), h.20.

- c. Organisasi perlu menginformasikan kepada pegawai secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.¹⁷

4. Manfaat pengembangan karir

Berdasarkan dengan pembahasan tentang manfaat pengembangan karir pegawai tersebut, berikut dikemukakan beberapa pendapat para ahli dibidang manajemen. Saydam mengemukakan, "pengembangan karir pegawai akan mempunyai manfaat besar baik bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Manfaat tersebut yaitu, Mendorong para pegawai untuk mengembangkan karir dan kemampuannya, menambah rasa kepedulian yang tinggi terhadap organisasi, mencegah terjadinya keresahan dikalangan prgawai yang selama ini kurang diperhatikan, mengurangi karyawan yang meninggalkan organisasi, mengisi lowongan yang tersedia akibat ada pegawai yang mutasi atau promosi, dan mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan, sesuai dengan potensi yang bersangkutan."

5. Indikator Pengembangan Karir

Indikator Pengembangan karir menurut Rivai, adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja pegawai. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk

¹⁷Baharuddin, Y, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015), h.188

melihat kemampuan seseorang. Karena dengan latar belakang pendidikan seseorang dianggap akan mampu menududuki suatu jabatan tertentu.

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan kemampuan, ketrampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan kemampuan, ketrampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya menjadi lebih baik lagi. Dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

c. Mutasi

Mutasi merupakan suatu perubahan posisi atau jabatan suatu pekerjaan atau tempat kerja dari seorang pegawai yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal.

d. Seleksi

Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang dapat melalui proses perekrutan.

e. Penempatan

Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas atau jabatan baru yang berbeda.¹⁸

¹⁸ Rivai V, *Evaluasi Kerja SDM*, (Bandung: Revita Aditama, 2006), h. 251

D. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.¹⁹ Sedangkan menurut Torang kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.²⁰

Menurut Fahmi kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit orientet dan non provit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu.²¹ Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang berdasarkan hasil kerja sesuai dengan jabatan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:²²

a. Lingkungan eksternal organisasi

Dalam melaksanakan evaluasi kinerja, manajemen harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor-faktor lingkungan

¹⁹ Hisabuan, Drs. Hj. Malayu, S., *Menagemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2001), h. 34

²⁰Torang Syamsir, *Metode Riset struktur dan prilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 118.

²¹Fahmi, Irhan, *Menagemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung, Alfabeta, 2011), .h. 2

²²Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian :Aplikasi dalam Organisasi bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*, h.272-279.

eksternal organisasi. Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi. Namun demikian, sangat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain ekonomi, politik, sosial budaya masyarakat, agama/spritualitas, dan kompetitor.

b. Faktor internal organisasi

Faktor-faktor lingkungan internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Faktor-faktor ini adalah yang dilakukan organisasi dalam manajemen umum dan manajemen fungsional SDM organisasi. Oleh karena itu, sepenuhnya dikontrol oleh manajemen organisasi. Adapun faktor-faktor internal organisasi yang mempengaruhi kinerja antara lain visi dan misi, manajemen SDM, kompensasi, hubungan industrial, budaya organisasi, iklim organisasi, kepemimpinan, tim kerja, sumber daya manusia, sumber daya fisik, sumberdaya teknologi, dan fasilitas.

c. Faktor-faktor pegawai

Faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai atau karyawan sangat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor ini terdiri dari yang dibawa semenjak lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dalam perkembangan hidupnya, atau campuran dari kedua jenis faktor tersebut seperti umur, pendidikan, kompetensi, pengalaman kerja, kesehatan fisik, kesehatan jiwa, kreativitas, dan inovasi serta talenta. Faktor-faktor eksternal dan faktor-faktor internal mempengaruhi faktor-faktor pegawai. Faktor-faktor pegawai dan faktor-faktor lingkungan pegawai mempengaruhi perilaku kerja pegawai diantaranya etos kerja,

disiplin kerja, semangat kerja, sikap kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, stress kerja, loyalitas, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Perilaku kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

3. Kinerja dalam Perspektif Islam

Di dalam Al-Qur'an juga dijelaskan mengenai kinerja karyawan sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Ahqaaf ayat/46: 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ ۚ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya:

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan Agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”.²³

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas *ubuddiyah* saja. Hal ini disebabkan karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan *ukhrowi*. Namun, juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

4. Indikator Kinerja

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain sebagai berikut.²⁴

²³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: pustaka Agung Harapan, 2006), h. 727

²⁴Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 108.

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar kerja yang dinyatakan dalam jumlah unit.

b. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan penyelesaian tugas yang dilakukan secara tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Kehadiran

Karyawan yang memiliki kehadiran yang baik dalam hal ini hadir tepat waktu saat bekerja dan absensinya rendah akan menciptakan kinerja yang baik.

e. Efektivitas dan efisien

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, alat, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Penilaian Kinerja

Menurut Dessler penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu *relative* standar kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami standar kinerja mereka, dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang

baik atau melanjutkan kinerja yang baik.²⁵ Penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam terciptanya tujuan perusahaan.²⁶ Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, motivasi kinerja yang baik, memberikan umpan balik, konstruktif dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.²⁷

Berdasarkan pandangan tersebut di atas tampak bahwa penilaian kinerja atau *Performance appraisal* merupakan proses mengukur dan mengevaluasi kinerja individual selama periode tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kerja individual yang menunjukkan seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode tertentu.

E. Hubungan antar variabel

1. Hubungan Analisis jabatan terhadap kinerja pegawai

Analisis jabatan adalah sebagai proses pengumpulan informasi mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai yang dilaksanakan dengan cara mengamati dan mengadakan *interview* kepada pegawai dengan bukti-bukti yang benar dari supervisor.²⁸ Moekijat mengatakan bahwa: "Analisis jabatan berhubungan dengan jabatan dan syarat-syarat mengenai orangnya

²⁵Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, (Jakarta: PT. Index, 2010), h. 322.

²⁶Windy Aprilia Murty dan Gunasdi Hudiwinarsih, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya*, (Jurnal Surabaya Vol. 2, no.2, Juli 2012), h.. 217.

²⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi 5 Cet.10*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 187-188.

²⁸Baharuddin, Y, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015).

untuk melakukan jabatan itu dengan sebaik-baiknya, dan analisis jabatan merupakan salah satu fungsi manajemen kepegawaian”.²⁹ Oleh karena itu, cukup beralasan bahwa keefektifan kerja karyawan sangat tergantung pada berfungsinya manajemen kepegawaian yang diterapkan.

Berdasarkan penelitian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai akan mampu karakteristik seperti apa yang dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinta Sanumaihardjo dkk (2010) yang menyatakan bahwa variabel analisis jabatan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.³⁰

2. Hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Pengembangan karir pegawai adalah upaya perubahan atau peningkatan karir pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain dalam ruang dan golongan yang berbeda.³¹ Menurut Stone mengatakan bahwa “*career development refers to the process and activities involved in preparing an employee for future position in the organizational.*” (pengembangan karir menunjukkan proses kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang).³²

²⁹Juntak, *Implementasi Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat*, (Jurnal Paradigma Vol.2 No.1, Agustus 2013), h.116

³⁰Shinta Tanumihardjo dkk, *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai*, (Jurnal Administrasi Publik Universitas Brawijaya: Malang, 2010).

³¹ Dono Dan Popy, *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan Bogor*, (Bogor: Jurnal Volume V, No.3, Oktober 2015).

³² Gomez, Faustion Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan karir seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan berdasarkan penelitian Dr. Sharjeel Saleem dan Saba Amin (2014) variabel pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.³³

3. Hubungan antara Analisis Jabatan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis jabatan adalah sangat berperan sekali dalam penempatan pegawai karena Penempatan pegawai harus berpegang kepada prinsip “*The right man on the right place and the right man on the right job*” yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat.

Analisis jabatan proses sistematik daripada penentuan keterampilan, kewajiban dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan jabatan-jabatan dalam suatu organisasi.³⁴ Untuk mendapatkan pegawai yang produktif yang menjadi persoalan utama adalah menempatkan setiap pegawai pada pekerjaan dan jabatan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan agar dapat bekerja secara wajar sesuai kemampuan, keahlian dan atau keterampilan serta latar belakang pengalaman.³⁵

³³ Sharjeel dan Saba, *The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Promance: An Empirical Study From Pakistani Academic Sector*, (Pakistan: Pakistan Academic Sector, 2013).

³⁴ Moekijat, *Analisis Jabatan*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2008).

³⁵ Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 1, Issue 1, November 2014 ISSN 2354-5682

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kondisi pegawai yang maksimal akan mempengaruhi kinerjanya, terlebih memberikan kenyamanan dan fasilitas yang memadai agar dapat bekerja dan mengembangkan karirnya dengan tanggungjawab. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Meryance dkk pada tahun 2014 menyatakan bahwa analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.³⁶

F. Penelitian terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini antara lain penelitian yang dilakukan oleh Shinta Tanumihardjo dkk, pada tahun 2010 tentang pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai (studi pada sekretariat daerah pemerintah Kabupaten Malang). Variabel dependen yang diteliti dalam penelitian tersebut adalah analisis jabatan. Variabel independen yang diteliti dalam penelitian tersebut adalah kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dr. Sharjeel Saleem dan Saba Amin melakukan penelitian pada tahun 2013 tentang dampak dukungan organisasi untuk pengembangan karir dan dukungan pegawai terhadap kinerja pegawai pada sebuah studi empiris dari sektor akademik. Variabel dependen yang diteliti dalam penelitian tersebut adalah pengembangan karir. Variabel independen yang diteliti dalam penelitian tersebut adalah kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengembangan

³⁶Meryance dkk, *Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*, (Pangkal Pinang: Jurnal ilmiah progresif manajemen bisnis, 2014).

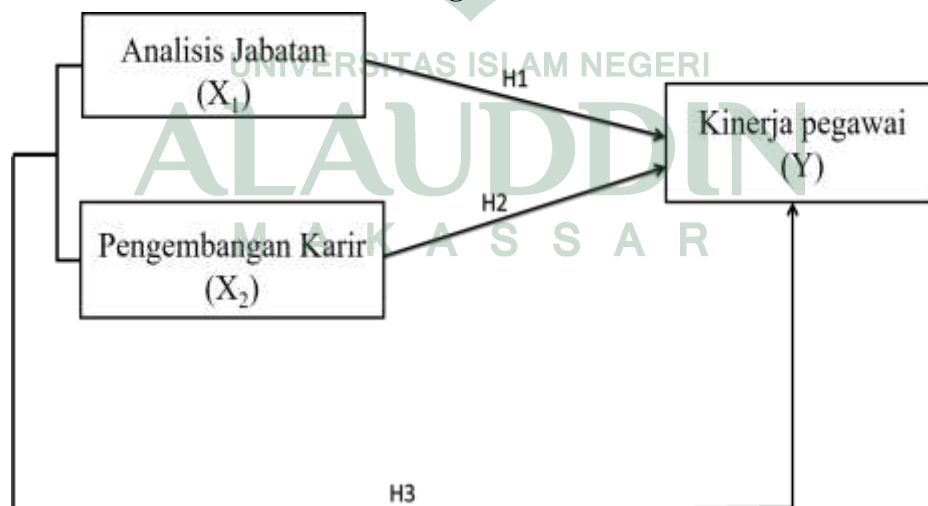
karir mempengaruhi kinerja pegawai.

Meryance dkk, melakukan penelitian pada tahun 2014 tentang pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir pada sekretariat daerah kota pangkalpinang. Variabel dependen yang diteliti dalam penelitian tersebut adalah analisis jabatan dan pengembangan karir. Variabel independen yang diteliti dalam penelitian tersebut adalah kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

G. Kerangka pikir

Berdasarkan uraian penelitian teori maka perlu adanya kerangka pikir yang merupakan landasan dalam penelitian untuk meneliti masalah yang bertujuan menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian, maka model kerangka pikir yang digunakan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan lokasi penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan.¹ Lokasi dalam penelitian ini yaitu Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

B. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Asosiatif adalah suatu penelitian yang menanyakan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.²

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dapat juga didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Populasi.³ Dalam penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep yang berjumlah berjumlah 150 orang.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 14.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 61.

³ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi revisi 2 Cet. 5*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 76.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut⁴. Dalam penelitian ini populasi dan sampel merupakan satu kesatuan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Oleh karena itu, disebabkan jumlahnya sebanyak 150 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin:

$$\frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat Kepercayaan/Ketetapan yang diinginkan 10%

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{150}{1 + (150)(0,5)^2} \\ n &= \frac{150}{1 + 150 \times 0,0025} \\ n &= \frac{150}{1,37} \\ n &= 110 \end{aligned}$$

Dari hasil penelitian tersebut, dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 responden.

⁴Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.81

D. Jenis dan sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok maupun hasil obsevasi dari suatu kejadian ataupun data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya.

E. Metode pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan dalam pembahasan penelitian ini ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner, dimana responden hanya memilih jawaban yang telah tersedia dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pertanyaan mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian.

2. Interview atau wawancara

Interview adalah sebuah dialog yang dilakukan pewawancara (*interview*) agar memperoleh informasi dari wawancaranya untuk menilai keadaan seseorang, misalnya untuk mencari data tentang seseorang. Wawamcara digunakan sebagai suatu teknik unntuk pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan sebuah

studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, tetapi juga apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

F. *Instrument penelitian*

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa alat ukur berbentuk kuesioner. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert dapat berupa kata-kata antara lain:⁵



SS = Sangat Setuju	diberi skor 5
ST = Setuju	diberi skor 4
KS = Kurang Setuju	diberi skor 3
TS = Tidak Setuju	diberi skor 2
TS = Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 MAKASSAR

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 93-94.

Berikut ini merupakan tabel instrument penelitian:

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Analisis jabatan (X ¹)	Analisis jabatan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam pekerjaan tersebut ⁶	1. Wewenang 2. Tanggung jawab 3. Kondisi pekerjaan 4. Fasilitas kerja 5. Standard hasil kerja 6. Pendidikan dan pelatihan 7. Kompetensi ⁷	Skala likert
Pengembangan Karier (X ²)	pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir ⁸	1. Prestasi kerja 2. Kesetiaan Pada Organisasi 3. Kesempatan Untuk Bertumbuh 4. Dukungan Manajemen ⁹	Skala likert
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu ¹⁰	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Efektifitas dan efisien ¹¹ .	Skala likert

Sumber data di olah, 2019

⁶Baharuddin,Y, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h.66

⁷Salmah, *Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses*, (Jurnal Ilmiah Manajemen 1 No.4, Juli 2013).

⁸Sigian P. Sondang, *Manajemen SumberDaya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).

⁹Dudung Abdullah, *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. Ciatex Garment Indonesia*, (Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi Vol. 3 No. 2, 2016), h.71

¹¹Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: RajawaliPers, 2014), h.108.

G. Metode pengolahan data

1. Uji validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.¹² Sehingga peneliti dapat mengetahui seberapa jauh responden menjawab sesuai yang diinginkan peneliti. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Alat analisis yang digunakan mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan program *Statistical Program for Social Science (SPSS)* ver. 20 korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi *product momen pearson*. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ tetapi bertanda negative, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji Reabilitas

Dalam setiap penelitian, sering terjadi adanya kesalahan pengukuran yang cukup besar. Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan

¹²Suyanto, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center For Academic Publishing service, 2012).

menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach's Alpha Coefficient* menggunakan bantuan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 20. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60.¹³

H. Asumsi klasik

Uji Asumsi klasik adalah suatu uji yang dilakukan untuk menilai sebuah model regresi, apakah terdapat masalah-masalah asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri atas empat uji yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi. Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Analisis grafik adalah salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data dengan observasi distribusi dengan yang mendekati distribusi normal.¹⁴ Jika distribusi residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan

¹³Meryance dkk, *Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang*, (Pangkal Pinang: Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume1 Issue1, November 2014) h. 5-6

¹⁴ImamGhozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, h. 170.

mengikuti garis diagonalnya. Sedangkan uji statistic dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dan untuk menguji apakah residual terdistribusi normal dapat dilihat dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila hasil dari *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* dibawah tingkat signifikansi 5% atau 0,05 maka model tersebut regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas, begitupun sebaliknya.

2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah suatu uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat penyimpangan asumsi klasik autokorelasi. Metode pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (Uji DW). Uji DW hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi. Adapun cara pengambilan keputusan untuk menilai apakah ada tidaknya autokorelasi dengan cara, apabila ketentuan pengujian uji Durbin Watson (UjiDW) dengan ketentuan jika DW lebih besar dari du dan $(4-du)$, maka hipotesis nol diterima dan berarti tidak terjadi autokorelasi.¹⁵

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai

¹⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, h. 154.

korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Apabila nilai VIFnya dengan ketentuan nilai $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi penelitian.¹⁶

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik apabila yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara menguji heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Selain itu bisa juga dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser dilakukan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.¹⁷

¹⁶ImamGhozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, h. 103

¹⁷ImamGhozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, h. 134-137.

I. *Teknik Analisis Data*

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Untuk memperoleh hasil dari analisis regresi berganda ini peneliti menggunakan bantuan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dan menggunakan perhitungan Matematika. Untuk mencarinya digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Variabel X_1 yaitu Analisis Jabatan.

b_2 = Koefisien Variabel X_2 yaitu Pengembangan Karir

2. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksivariasi variabel dependen.¹⁸

3. Uji Hipotesis (uji parsial t)

Uji parsial adalah untuk menguji apakah setiap variabel bebas (independen) memiliki pengaruh terhadap variabel terkait (dependen). Bentuk pengujiannya adalah $H_0 : b_i = 0$ artinya suatu variabel bebas bukan merupakan penjelasan yang signifikan atau tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terkait dan $H_a : b_i \neq 0$, artinya suatu variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terkait atau dengan kata lain variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terkait. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan signifikan t hitung dengan ketentuan jika signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan jika signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak serta dengan membandingkan nilai statistik t dengan t tabel.

4. Uji hipotesis (Uji F Simultan)

Uji F adalah uji simultan dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel *eksogen* (bebas) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel *endogen* (terikat). Pengujian yang dilakukan menggunakan Uji F. Jika F hitung $> F$ table maka menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_1), artinya secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *endogen* (terikat). Untuk menentukan F tabel, digunakan $\alpha=5\%$ dengan derajat bebas $df = (k-1)$ dan $(n-1)$.

¹⁸Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 3*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, 2005).

Rumus F hitung sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / (k - 1)}{1 - r^2 / (n - k)}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel

Pengujian uji F adalah dengan membandingkan F hitung dengan F table pada $\alpha=5\%$.

- a. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $< 0,05$ H_1 diterima, menunjukkan koefisien arah regresi secara serempak dapat digunakan sebagai model penduga (estimator) yang dipercaya untuk memprediksi pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat.
- b. H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $> 0,05$ H_1 diterima, menunjukkan koefisien arah regresi secara serempak tidak dapat digunakan sebagai model penduga (estimator) yang dipercaya untuk memprediksi pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. *Gambaran Umum Penelitian*

1. Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep



Kabupaten pangkajene dan kepulauan biasa dikenal dengan pangkep, tiga dimensi, dan kota bolu merupakan kota yang dikarakteristikan sebagai wilayah perwakilan dari seluruh morfologi lahan yaitu dataran tinggi, dataran rendah dan kepulauan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep merupakan wadah pemerintahan yang melaksanakan tugas-tugas pemerintahan daerah berdasarkan otonomi dan tugas pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil serta tugas lain yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten Pangkep.

2. Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Pangkep

Adapun visi dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep yaitu: mewujudkan pelaksanaan administrasi kependudukan yang berkualitas melalui pelayanan pendaftaran penduduk berbasis Nomor Induk Kependudukan (NIK), pencatatan sipil serta penerapan e-KTP 2015. Sebagai tindak lanjut untuk mewujudkan visi, maka perlu dirumuskan suatu misi yang dapat mendorong alokasi sumber daya manusia maupun sumber daya alam yang akan diolah sehingga mempunyai kekuatan untuk mewujudkan visi. Adapun misi dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya aparat.
- b. Membangun prosedur mekanisme pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat secara deteksi, komunikasi, cepat dan singkat.
- c. Mengembangkan sistem administrasi kependudukan yang berbasis teknologi informasi.
- d. Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan yang berkualitas.
- e. Membangun partisipasi masyarakat untuk meningkatkan administrasi kependudukan.

3. Tujuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

Adapun tujuan dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pelayanan administrasi kependudukan yang cepat, tepat, mudah efektif dan efisien.
- b. Mewujudkan dan mengembangkan sistem penyelenggaraan administrasi kependudukan yang berbasis SIAK melalui peningkatan kualitas SDM.
- c. Terwujudnya pranata hukum, kelembagaan serta peran serta masyarakat yang mendukung proses pendaftaran penduduk, pencatatan sipil guna memberikan kepastian dan perlindungan sesuai hak-hak penduduk.
- d. Terwujudnya keserasian, keselarasan dan keseimbangan antara jumlah, kualitas dan persebaran penduduk dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan.
- e. Terwujudnya perencanaan kependudukan sebagai dasar perencanaan dan perumusan pembangunan daerah yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan penduduk melalui peningkatan kesadaran masyarakat akan arti pentingnya administrasi kependudukan.

Adapun sasaran sebagai bentuk penjabaran dari tujuan yang telah ditetapkan diatas adalah sebagai berikut:

- a. Terciptanya iklim yang kondusif bagi terselenggaranya pelayanan administrasi kependudukan yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan.
- b. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi dan pengembangan data base kependudukan.
- c. Terciptanya peraturan perundang-undangan yang dapat memberikan kepastian dan perlindungan sesuai hak-hak penduduk.
- d. Terciptanya keserasian, keselarasan dan keseimbangan antara pertumbuhan penduduk dan daya tampung lingkungan.
- e. Terlaksananya program sosialisasi kepada masyarakat dalam rangka peningkatan kesadaran akan arti pentingnya administrasi kependudukan.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep yang berjumlah 110 orang dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian.

a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden pegawai dinas kependudukan

dan pencatatan sipil kabupaten pangkep. Adapun data jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	48 responden	62 responden	110 responden

b. Karakteristik berdasarkan usia

Analisis karakteristik responden berdasarkan berdasarkan usia dilakukan untuk mengetahui proporsi usia responden pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep. Adapun data usia responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah
1	18- 25Tahun	27 responden
2	26-35 Tahun	37 responden
3	36-45 Tahun	35 responden
4	46-55 Tahun	11 responden
5	>55 Tahun	-

c. Karakteristik berdasarkan golongan

Analisis karakteristik responden berdasarkan golongan dilakukan untuk mengetahui proporsi golongan setiap responden pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep. Adapun data golongan pegawai responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan golongan pegawai

No	Golongan Pegawai	Jumlah
1	I	3 responden
2	II	40 responden
3	III	29 responden
4	IV	38 responden

d. Karakteristik berdasarkan pendidikan

Analisis karakteristik responden berdasarkan pendidikan dilakukan untuk mengetahui proporsi pendidikan yang ditempuh setiap responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. Adapun data pendidikan responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMP	7 responden
2	SMA	43 responden
3	D3	16 responden
4	S1	42 responden

2. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan dapat dilihat sebagai berikut:

a. Variabel Analisis Jabatan (X_1)

Tabel 4.5
Distribusi item pernyataan variabel analisis jabatan (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Di setiap jabatan ada kewenangan terdefinisikan dengan jelas	63	43	4	-	-	110
2	Di setiap jabatan ada kesesuaian wewenang dengan posisi	64	41	5	-	-	110
3	Di setiap jabatan ada kejelasan mengenai tanggung jawab yang diemban secara keseluruhan	73	33	3	1	-	110
4	Di setiap jabatan ada kejelasan kemampuan yang sesuai dengan tanggungjawab	62	43	4	1	-	110
5	Di setiap jabatan ada kejelasan peraturan dalam mengerjakan pekerjaan.	65	39	6	-	-	110
6	Di setiap jabatan ada kejelasan kebijaksanaan dalam	75	32	2	1	-	110

	melaksanakan pekerjaan						
7	Di setiap jabatan ada kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan	75	29	6	-	-	110
8	Di setiap jabatan ada kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan	69	30	9	2	-	110
9	Di setiap jabatan ada kejelasan mengenai target yang diharapkan	66	39	3	2	-	110
10	Di setiap jabatan ada kesesuaian target dengan bidang pekerjaan	65	42	2	1	-	110
11	Di setiap jabatan ada kesesuaian pekerjaan dengan pelatihan	78	30	2	-	-	110
12	Di setiap jabatan ada kesesuaian latar belakang pendidikan	75	30	3	2	-	110
13	Di setiap jabatan ada pengetahuan yang dimiliki untuk dapat menunjang pekerjaan secara efektif	77	31	1	1	-	110
14	Di setiap jabatan ada kesesuaian pekerjaan dengan keahlian	84	24	2	-	-	110

Sumber. Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 7 indikator analisis jabatan (X_1) yang dijabarkan dalam 14 pernyataan, didominasi oleh jawaban responden dengan jawaban sangat setuju dan setuju dengan rentang nilai 4 dan 5. Meskipun ada juga jawaban yang tidak setuju. Beberapa pernyataan yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden pegawai kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep setuju dengan analisis jabatan dalam organisasi.

b. Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Tabel 4.6
Distribusi item pernyataan variabel pengembangan karir (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Pengembangan karir di tempat kerja anda sesuai dengan prestasi kerja setiap pegawai.	82	26	2	-	-	110
2	Adanya prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir	78	30	1	1	-	110
3	Adanya pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja untuk meningkatkan dirinya	52	55	2	1	-	110
4	Adanya kesetiaan terhadap organisasi menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir pegawai.	85	16	2	2	-	110
5	Pegawai memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan pencapaian karir yang diinginkan.	66	39	4	1	-	110
6	Memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya untuk melanjutkan jenjang pendidikannya.	73	33	3	1	-	110
7	Adanya dukungan penuh kebijakan seorang pemimpin terhadap pengembangan karir.	75	28	4	3	-	110
8	Pihak manajemen meberikan kesempatan yang sama bagi pegawai untuk mengikuti program pengembangan karir.	72	37	1	-	-	110

Sumber. Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 4 indikator pengembangan karir (X_2) yang dijabarkan dalam 8 pernyataan, didominasi oleh jawaban responden dengan jawaban sangat setuju dan setuju dengan rentang nilai 4 dan 5. Meskipun ada juga jawaban yang tidak setuju. Beberapa pernyataan yang

menunjukkan bahwa sebagian besar responden pegawai kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep setuju dengan pengembangan karir dalam organisasi.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.7
Distribusi item pernyataan variabel kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Kemampuan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	89	19	2	-	-	110
2	Mampu mencapai target yang ditetapkan.	79	27	4	-	-	110
3	Mampu melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu.	57	44	9	-	-	110
4	Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	75	28	7	-	-	110
5	Kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan.	67	40	3	-	-	110
6	Mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja	79	29	2	-	-	110
7	Mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja	73	28	9	-	-	110
8	Senantiasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	61	41	7	1	-	110
9	Mampu bekerja atas inisiatif sendiri, tanpa harus menunggu perintah dari atasan	80	28	2	-	-	110
10	Memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide ataupun gagasan dalam melaksanakan tugas	73	30	7	-	-	110

Sumber. Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 5 indikator analisis kinerja pegawai (Y) yang dijabarkan dalam 10 pernyataan, didominasi oleh jawaban responden dengan jawaban sangat setuju dan setuju dengan rentang nilai 4 dan 5. Meskipun ada juga jawaban yang tidak setuju. Beberapa pernyataan yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden pegawai kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep setuju dengan kinerja yang diterapkan dalam organisasi.

C. Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5%. Seluruh pernyataan dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Tabel 4.8
Hasil uji validitas item pernyataan X1,X2 dan Y

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Analisis Jabatan (X1)	X _{1.1}	0,506	0,185	Valid
	X _{1.2}	0,594	0,185	Valid
	X _{1.3}	0,609	0,185	Valid
	X _{1.4}	0,580	0,185	Valid
	X _{1.5}	0,510	0,185	Valid
	X _{1.6}	0,654	0,185	Valid
	X _{1.7}	0,600	0,185	Valid
	X _{1.8}	0,690	0,185	Valid
	X _{1.9}	0,361	0,185	Valid
	X _{1.10}	0,484	0,185	Valid
	X _{1.11}	0,472	0,185	Valid
	X _{1.12}	0,497	0,185	Valid
	X _{1.13}	0,460	0,185	Valid
	X _{1.14}	0,625	0,185	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X _{2.1}	0,722	0,185	Valid
	X _{2.2}	0,557	0,185	Valid

	X _{2.3}	0,335	0,185	Valid
	X _{2.4}	0,558	0,185	Valid
	X _{2.5}	0,436	0,185	Valid
	X _{2.6}	0,505	0,185	Valid
	X _{2.7}	0,499	0,185	Valid
	X _{2.8}	0,620	0,185	Valid
Kinerja (Y)	Y _{.1}	0,725	0,185	Valid
	Y _{.2}	0,562	0,185	Valid
	Y _{.3}	0,344	0,185	Valid
	Y _{.4}	0,563	0,185	Valid
	Y _{.5}	0,443	0,185	Valid
	Y _{.6}	0,551	0,185	Valid
	Y _{.7}	0,504	0,185	Valid
	Y _{.8}	0,627	0,185	Valid
	Y _{.9}	0,600	0,185	Valid
	Y _{.10}	0,737	0,185	Valid

Sumber. Data Perhitungan SPSS 20. 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan Variabel Analisis Jabatan (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Kinerja (Y) memiliki *corrected-total correlation* (r-hitung) > r-tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan n = 110. Oleh karena itu, nilai r-tabel = 0,185 membuktikan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliable* apabila nilai yang telah ditetapkan yaitu *cronbach's Alpha* > 0,60. Berikut penyajian tabelnya:

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas X1, X2 dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Analisis Jabatan (X1)	0,820	14
Pengembangan Karir (X2)	0,733	8
Kinerja (Y)	0,752	10

Sumber. Data Perhitungan SPSS 20, 2019

Hasil output diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* variabel Analisis Jabatan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kinerja (Y) sebesar 0,820, 0,733, 0,752 > 0,60. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* atau konsisten.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Data X_1 , X_2 dan Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46,1181818
	Std. Deviation	2,25767706
	Absolute	,210
Most Extreme Differences	Positive	,137
	Negative	-,210
Kolmogorov-Smirnov Z		2,199
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Perhitungan SPSS 20. 2019

Berdasarkan non-parametrik Kolmogorov Smirnov (KS) table output diatas. Nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolmogorov-smirnov yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas Data X_1 , X_2 dan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12,837	3,210		3,999	,000		
Analisis Jabatan	,317	,069	,458	4,569	,000	,462	2,165
Pengembangan karir	,349	,116	,301	2,996	,003	,462	2,165

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Perhitungan SPSS 20. 2019

Berdasarkan output hasil Uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel independen analisis jabatan X_1 , pengembangan karir X_2 kurang dari 10,00 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka dapat dinyatakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi Data X_1 , X_2 dan Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 ^a	,503	,493	2,267	1,976

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Analisis Jabatan

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Perhitungan SPSS 20. 2019

Berdasarkan tabel output “Model Summary” diatas diketahui nilai durbin Watson adalah sebesar 3,376 pada taraf signifikan 5% dengan rumus $(K;N)$, Adapun jumlah variabel independen dalam penelitian ini adalah 2 atau $K = 2$ sementara jumlah sampel atau $N = 110$. Maka ni peroleh nilai tabel durbin Watson

dL sebesar 1,648 dan dU 1,724. Karena nilai Durbin Watson sebesar 1,976 lebih besar dari nilai dU yaitu 1,724 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin Watson, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas Data X_1 , X_2 dan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,591	2,226		4,758	,000
1 Analisis Jabatan	-,109	,048	-,299	-2,263	,103
Pengembangan karir	-,057	,081	-,093	-,705	,109

a. Dependent Variabel: Abs_RES

Sumber: Data Perhitungan SPSS 20. 2019

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan (sig.) untuk analisis jabatan (X_1) adalah 0,103 dan pengembangan karir (X_2) adalah 0,109,. Karena nilai signifikan ketiga variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glesjer dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Regresi Berganda

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variabel independen. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 ^a	,503	,493	2,267	1,976

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Analisis Jabatan

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Perhitungan SPSS 20. 2019

Hasil output diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang dituntukan dengan *R square* sebesar 0,503 (pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,709 \times 0,709 = 0,503$) atau sama dengan sebesar 50,3% dari nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen analisis jabatan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dengan variabel dependen kinerja sebesar 50,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,3\% = 46,7\%$) dipengaruhi oleh variabel luar.

Tabel 4.15
Hasil Uji F - Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	555,585	2	277,792	54,055	,000 ^b
Residual	549,879	107	5,139		
Total	1105,464	109			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Analisis Jabatan

Sumber: Data Perhitungan SPSS 20. 2019

Berdasarkan output spss tabel ANOVA diatas diperoleh:

- a. Diketahui nilai sig. Sebesar 0,000. Berdasarkan pengambilan keputusan dilihat dari nilai sig. Jika nilai sig $< 0,05$ maka variabel independen memiliki pengaruh simultan atau pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari tabel diatas diperoleh nilai sig. Sebesar 0,000 $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel analisis jabatan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.
- b. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dan F tabel diperoleh nilai F sebesar 54,055. Sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji F simultan jika nilai F hitung $> F$ tabel maka variabel independen dalam penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai F tabel maka menggunakan rumus ($K ; n-K$), $K=2$, $n=110$ maka $K ; n-K = 2 ; 110-2$ (108) diperoleh nilai F tabel sebesar 3,080. Karena nilai F hitung sebesar 54,055 $> F$ tabel 3,080 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan F tabel artinya variabel analisis jabatan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

Tabel 4.16
Hasil Uji t – Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,837	3,210		3,999	,000
1 Analisis Jabatan	,317	,069	,458	4,569	,000
Pengembangan karir	,349	,116	,301	2,996	,003

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Perhitungan SPSS 20. 2019

Berdasarkan output spss tabel uji parsial diatas diperoleh:

1. Uji Hipotesis yang digunakan ialah dengan membandingkan nilai Sig. dengan 0,05. Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi (sig) analisis jabatan (X_1) sebesar $000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Ada pengaruh analisis jabatan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y).
2. Diperoleh nilai signifikansi (sig) pengembangan karir (X_2) sebesar $003 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya Ada pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y).
3. Uji Hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Adapun rumus yang digunakan $\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$. Derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 110 - 2 = 108$ Nilai 0,025; 108 dilihat pada distribusi t table sebesar 1,982. Karena nilai t hitung analisis jabatan dan pengembangan karir 4,569 dan 2,996 $> 1,982$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a

diterima. Artinya ada pengaruh analisis jabatan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), serta ada pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 12,837 + 0,317X_1 + 0,349X_2$$

- a. Nilai Konstanta **a** 12,837 yang berarti jika analisis jabatan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) nilainya konstan atau 0 maka nilai kinerja (Y) sebesar 12,837
- b. Analisis jabatan (X_1). Output koefisien regresi linear berganda untuk variabel analisis jabatan sebesar 0,317 artinya jika nilai analisis jabatan meningkat 1% maka nilai variabel kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,317. Arah hubungan antara analisis jabatan dengan kinerja searah (+), dimana penambahan nilai analisis jabatan akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja.
- c. Pengembangan karir (X_2). Output koefisien regresi linear berganda untuk variabel pengembangan karir sebesar 0,349 artinya jika nilai pengembangan karir meningkat 1% maka nilai variabel kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,349. Arah hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja searah (+), dimana penambahan nilai pengembangan karir akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan hasil yang telah diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja diperoleh dari nilai signifikansi (*sig.*) analisis jabatan (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Ada pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan terhadap Kinerja pegawai kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep. Didukung pula dari uji hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Dimana nilai t hitung pengembangan karir sebesar $2,996 > 1,982$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

Analisis jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep karena pegawai merasa bekerja pada badan organisasi pemerintahan tersebut memiliki wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep dan pegawai merasakan kondisi pekerjaan, fasilitas kerja yang diberikan juga mendukung sehingga pegawai merasa senang dan betah dalam bekerja misalnya pegawai mengakui bahwa disetiap jabatan yang diberikan ada kelengkapang fasilitas yang diberikan sehingga mendukung kelancaran pekerjaan yang dilakukan pegawai bersangkutan.

Pegawai juga mengakui di setiap jabatan ada kejelasan peraturan dalam mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur Badan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep sehingga seiring dengan hal itu juga dapat menunjang aktivitas atau standar hasil kerja pegawai dalam badan organisasi pemerintahan tersebut.

Adapun teori pendukung penelitian ini adalah teori *Person-Environment Correspondence* dikembangkan oleh Rance V. Dawis, Gorge England dan Llod H. Lofquis pada tahun 1984. Yang menyatakan Derajat kepuasan **P** dan kepuasan **E** secara bersama-sama memprediksi **P** mempunyai pekerjaan yang tepat (*tenure*) dalam lingkungan kerja. Seseorang akan meningkat kemampuannya meliputi (keterampilan, pengetahuan, pengalaman, sikap, perilaku, dan sebagainya) berkaitan dengan persyaratan analisis jabatan dan peran dari organisasi sehingga kinerja pada pegawai juga akan terus meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh shinta tanumiharjo dkk. Pada tahun 2010 yang menyatakan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Ayat yang berkaitan yaitu dalam Q.S At-Taubah/9:105 yaitu sebagai berikut.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan hasil yang telah diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja diperoleh dari nilai signifikansi (*sig.*) pengembangan karir sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. Didukung pula dari hasil uji hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. dimana nilai t hitung analisis jabatan $2,996 > 1,982$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep karena dengan adanya pengembangan karir pegawai yang bekerja dalam badan pemerintahan tersebut dapat meningkatkan pribadinya dan dapat meningkatkan pencapaian dalam hal departemen personalia sesuai dengan jalur jabatan dan jenjang dalam Badan Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. Didukung pula dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan adanya pengembangan karir yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep, misalnya adanya prestasi kerja yang ditunjukkan dari hasil kerja yang maksimal dan kesetiaan terhadap organisasi

dapat menjadi pertimbangan yang sangat penting dalam pengembangan karir di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

Adapun teori pendukung penelitian ini adalah teori *Person-Environment Correspondence* dikembangkan oleh Rance V. Dawis, Gorge England dan Llod H. Lofquis pada tahun 1984. Yang menyatakan bahwa keterkaitan seseorang dengan lingkungan kerjanya mungkin sempurna, jika seseorang tersebut memilih karir yang tepat dalam suatu organisasi sehingga menjadi kandidat pegawai terbaik. Dan Bahkan mungkin saja keterkaitan yang baik tersebut akan meningkatkan komitmen organisasinya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dr. Sharjeel saleem dan Saba amin, pada tahun 2014 menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun ayat yang berkaitan yaitu dalam Q.S At-Taubah/9:105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

3. Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan hasil yang telah diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. Diketahui dengan melihat nilai *sig.* pada tabel ANOVA. Diperoleh nilai *sig.* Sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga diterima yang artinya variabel analisis jabatan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep. Didukung pula Didukung pula dari hasil Uji koefisien determinasi (R^2) yang ditentukan dengan *R square* sebesar 0,503 yang artinya analisis jabatan dan pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 50,3% terhadap kinerja pegawai dinas pencatatan sipil kabupaten pangkep.

Adapun teori pendukung penelitian ini adalah teori *Person-Environment Correspondence* dikembangkan oleh Rance V. Dawis, Gorge England dan Llod H. Lofquis pada tahun 1984. Yang menyatakan bahwa keterkaitan seseorang dengan lingkungan kerjanya mungkin sempurna, jika seseorang tersebut memilih karir yang tepat dalam suatu organisasi sehingga menjadi kandidat pegawai terbaik. Dan Bahkan mungkin saja keterkaitan yang baik tersebut akan meningkatkan komitmen organisasinya. Serta pernyataan bahwa Derajat kepuasan **P** dan kepuasan **E** secara bersama-sama memprediksi **P** mempunyai pekerjaan yang tepat (*tenure*) dalam lingkungan kerja. Seseorang akan meningkat kemampuannya meliputi (keterampilan, pengetahuan, pengalaman, sikap, perilaku, dan sebagainya) berkaitan dengan persyaratan analisis jabatan dan peran dari organisasi sehingga kinerja pada pegawai juga akan terus meningkat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meryance *et al.*, tahun 2014 dimana Hasil penelitian menunjukkan variabel analisis jabatan dan variabel

pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai dengan koefisien determinasi (*r-square*) sebesar 38,9%. Adapun ayat yang berkaitan yaitu dalam Q.S At-Taubah/9:105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.
2. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.
3. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga diterima yang artinya variabel analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep.

B. *Saran*

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. oleh sebab itu penulis berharap kepada penelitian selanjutnya untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian ini yang tentunya merujuk pada hasil penelitian yang sudah ada dengan harapan supaya penelitian yang dihasilkan dapat lebih baik dari sebelumnya. Melalui tahapan analisis dari penelitian ini maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep agar tetap memaksimalkan nilai perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan tetap mempertahankan dan meningkatkan pengembangan karir kepada pegawai yang bekerja pada perusahaan secara maksimal, agar pegawai lebih bersemangat, puas dalam bekerja dan merasa dihormati serta dihargai sehingga ia lebih meningkatkan kontribusi kinerja yang mengarah pada peningkatan mutu pelayanan tetap terjaga.
2. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk rujukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
3. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat memperluas populasi penelitian tidak hanya dilakukan di wilayah pangkep, sehingga hasil yang diperoleh lebih bermanfaat secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Departemen Agama RI, 2003 (Surabaya: Pustaka Agung Harapan).
- Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Departemen Agama. RI
- Ardana, I Komang dkk (2012.). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: graha ilmu.
- Baharuddin, Y. (2015). *manajemen sumber daya manusia* . jakarta: PT rajagrafindo persada.
- Departemen Agama. RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*.
- Dono dan Popy, “*Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan, bogor* ”, Volume V, No.3, Oktober 2015.
- Fahmi, Irhan, 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung. h.2
- Gary Dessler, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi 10; Jakarta: PT. Index)
- Gomez, fustion Cardoso. 2003. “*manajemen syner daya manusia*”. Andi. Yogyakarta.
- Hasibun, M. 2001 *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara Jakarta.
- Imam Ghozali. 2005. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 3*”. Semarang : Badan penerbit universitas dipenogoro.
- Juntak , “*implementasi analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten kutai barat*” , jurnal paradigma, vol.2 no.1, agustus(2013)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000. “*manajemen sumber daya manusia*”. Rineke cipta, Jakarta.
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keEmpat. Jakarta: PT Gramedia Utama.

- Meryance dkk, “*pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota pangkalpinang*”, Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 1, Issue 1, November (20014)
- Meryance,dkk. “*pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai*”, jurnal ilmiah progresif manajemen bisnis: pangkalpinang.2014.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers)
- Moekijat,”*analisis jabatan*”, CV. Mandar Maju, Bandung, 2008.
- Nanang Martono,2016, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Edisi revisi 2 Cet. 5; Jakarta: Rajawali Pers)
- Payaman. (2005) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Prof. Dr. Hj. sedarmayanti, M. (2017). *manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi manajemen pegawai negeri sipil*. bandung : PT Refika aditama.
- Rakhmat, j. (2006). *analisis jabatan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja*. skripsi.
- Rivai, V.(2006) “*Evaluasi Kerja SDM.Bandung:Revita Aditama*”
- Rivai, Veithzal,2005,*manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.jakarta: PT.Raja grafindo persada. Cetakan pertama.
- Salmah,”*pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja proses*”, jurnal ilmiah manajemen 1, no.4 juli (2013).
- Shinta Tanumihardjo,dkk. “*pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai*” jurnal administrasi publik , universitas brawijaya: malang,(2010).
- Sigian P. sondang. 2007. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Bumi aksara. Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dn R&D*, Cet.26; Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Sugiyono, 2013, “*Metode penelitian kuantitatif dan R&D*”. Bandung: Alfabeta.

Suryani, Restu damayanti. 2016 “*manajemen sumber daya manusia*”. Bumi aksara. Jakarta.

Suyanto, Danang. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, CAPS (Center For Academic Publishing service), Yogyakarta.

Torang , syamsir. 2012, “Metode Riset struktur dan prilaku Organisasi. Alfabeta, Bandung. h. 118

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Edisi 5 Cet.10; Jakarta: Rajawali Pers, 2016)

Winarti, Endang dan Heru Susilo. 2012. “*Analisis Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening dan Strategi SDM Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Dinas Perindagkop dan UMKM Kabupaten Demak)*”.

Windy Aprilia Murty dan Gunasdi Hudiwinarsih, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)”, 2, no.2 Juli (2012).

Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian :Aplikasi dalam Organisasi bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*.

Wirawan, 2015. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*”. Rajawali pers, Jakarta.

L

A

M

P

I

R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN

M A K A S S A R

A

N

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN PANGKEP**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Oleh

RABIATUL ADAWIAH K

NIM: 90200114136

M A K A S S A R

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
2019**

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Lampiran : Satu berkas

Kepada:

Bapak/Ibu/Sdr/i/ Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Pangkep

Dengan Hormat,

Saya adalah salah seorang mahasiswi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyusun karya ilmiah (Skripsi) dengan judul **Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.**

Sehubungan dengan itu saya mohon dengan hormat atas kesediannya untuk mengisi kuesioner sebagaimana terlampir. Semua data tersebut hanya untuk penyusunan skripsi bukan untuk dipublikasikan atau digunakan untuk kepentingan lainnya. Peran Bapak/Ibu/Sdr/I sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang saya lakukan. Atas kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I saya sampaikan terima kasih.

ALAUDDIN
M A K A S S A R

Peneliti



Rabiatal Adawiah K
Nim: 90200114136

Petunjuk Pengisian

Isilah daftar kuesioner, berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan:
Mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi data responden

dibawah ini:

Nama :

Jenis Kelamin ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia ☐ 18-25 th ☐ 26-35 th

☐ 36-45 th ☐ 46-55 th

☐ > 55 th

Golongan ☐ Satu ☐ Dua

☐ Tiga ☐ Empat

Pendidikan ☐ SMA ☐ Sarjana

☐ Master ☐ Doktoral

Berilah tanda (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan penilaian anda.

5	4	3	2	1
Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Netral (N)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)

Analisis Jabatan (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Wewenang						
1	Disetiap jabatan ada kewenangan terdefenisikan dengan jelas					
2	Disetiap jabatan ada kesesuaian wewenang dengan posisi					
Tanggung jawab						
3	Disetiap jabatan ada kejelasan mengenai tanggung jawab yang diemban secara keseluruhan					
4	Disetiap jabatan ada kejelasan kemampuan yang sesuai dengan tanggungjawab					
Kondisi pekerjaan						
5	Disetiap jabatan ada kejelasan peraturan dalam mengerjakan pekerjaan					
6	Disetiap jabatan ada kejelasan kebijaksanaan dalam melaksanakan pekerjaan					
Fasilitas kerja						
7	Disetiap jabatan ada kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan					
8	Disetiap jabatan ada kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan					
Standard hasil kerja						
9	Disetiap jabatan ada kejelasan mengenai target yang diharapkan					
10	Disetiap jabatan ada kesesuaian target dengan bidang pekerjaan					
Pendidikan dan pelatihan						
11	Disetiap jabatan ada kesesuaian pekerjaan dengan pelatihan					
12	Disetiap jabatan ada kesesuaian latar belakang pendidikan					
Kompetensi						
13	Disetiap jabatan ada pengetahuan yang dimiliki untuk dapat menunjang pekerjaan secara efektif					
14	Disetiap jabatan ada kesesuaian pekerjaan dengan keahlian					

Pengembangan Karir (X₂)

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Prestasi kerja						
1	Pengembangan karir di tempat kerja anda sesuai dengan prestasi kerja setiap pegawai					
2.	Adanya prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir					
Kesetiaan pada organisasi						
3	Adanya pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja untuk meningkatkan dirinya					
4	Adanya kesetiaan terhadap organisasi menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir pegawai					
Kesempatan untuk betumbuh						
5	Pegawai memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan pencapaian karir yang diinginkan					
6	Memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya untuk melanjutkan jenjang pendidikannya					
Dukungan manajemen						
7	Adanya dukungan penuh kebijakan seorang pemimpin terhadap pengembangan karir					
8	Pihak manajemen memberikan kesempatan yang sama bagi pegawai untuk mengikuti program pengembangan karir					

Kinerja Pegawai (Y)

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kuantitas Kerja						
1	Kemampuan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
2	Mampu mencapai target yang ditetapkan					
Kualitas Kerja						
3	Mampu melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu					
4	Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
Kerjasama						
5	Kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan					
6	Mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja					
Tanggung Jawab						
7	Mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja					
8	Senantiasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
Inisiatif						
9	Mampu bekerja atas inisiatif sendiri, tanpa harus menunggu perintah dari atasan					
10	Memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide ataupun gagasan dalam melaksanakan tugas					

LAMPIRAN 2
REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN
Variabel Analisis Jabatan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Di setiap jabatan ada kewenangan terdefiniskan dengan jelas	63	43	4	-	-	110
2	Di setiap jabatan ada kesesuaian wewenang dengan posisi	64	41	5	-	-	110
3	Di setiap jabatan ada kejelasan mengenai tanggung jawab yang diemban secara keseluruhan	73	33	3	1	-	110
4	Di setiap jabatan ada kejelasan kemampuan yang sesuai dengan tanggungjawab	62	43	4	1	-	110
5	Di setiap jabatan ada kejelasan peraturan dalam mengerjakan pekerjaan.	65	39	6	-	-	110
6	Di setiap jabatan ada kejelasan kebijaksanaan dalam melaksanakan pekerjaan	75	32	2	1	-	110
7	Di setiap jabatan ada kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan	75	29	6	-	-	110
8	Di setiap jabatan ada kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan	69	30	9	2	-	110
9	Di setiap jabatan ada kejelasan mengenai target yang diharapkan	66	39	3	2	-	110
10	Di setiap jabatan ada kesesuaian target dengan bidang pekerjaan	65	42	2	1	-	110
11	Di setiap jabatan ada kesesuaian pekerjaan dengan pelatihan	78	30	2	-	-	110
12	Di setiap jabatan ada kesesuaian latar belakang pendidikan	75	30	3	2	-	110
13	Di setiap jabatan ada pengetahuan yang dimiliki untuk dapat menunjang pekerjaan secara efektif	77	31	1	1	-	110
14	Di setiap jabatan ada kesesuaian pekerjaan dengan keahlian	84	24	2	-	-	110

Variabel Pengembangan Karir (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Pengembangan karir di tempat kerja anda sesuai dengan prestasi kerja setiap pegawai.	82	26	2	-	-	110
2	Adanya prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir	78	30	1	1	-	110
3	Adanya pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja untuk meningkatkan dirinya	52	55	2	1	-	110
4	Adanya kesetiaan terhadap organisasi menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir pegawai.	85	16	2	2	-	110
5	Pegawai memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan pencapaian karir yang diinginkan.	66	39	4	1	-	110
6	Memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya untuk melanjutkan jenjang pendidikannya.	73	33	3	1	-	110
7	Adanya dukungan penuh kebijakan seorang pemimpin terhadap pengembangan karir.	75	28	4	3	-	110
8	Pihak manajemen memberikan kesempatan yang sama bagi pegawai untuk mengikuti program pengembangan karir.	72	37	1	-	-	110

Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Kemampuan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	89	19	2	-	-	110
2	Mampu mencapai target yang ditetapkan.	79	27	4	-	-	110
3	Mampu melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu.	57	44	9	-	-	110
4	Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	75	28	7	-	-	110
5	Kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan.	67	40	3	-	-	110
6	Mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja	79	29	2	-	-	110
7	Mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja	73	28	9	-	-	110
8	Senantiasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	61	41	7	1	-	110
9	Mampu bekerja atas inisiatif sendiri, tanpa harus menunggu perintah dari atasan	80	28	2	-	-	110
10	Memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide ataupun gagasan dalam melaksanakan tugas	73	30	7	-	-	110

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 MAKASSAR

LAMPIRAN 3
UJI KUALITAS DATA

1. Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Analisis Jabatan (X1)	X _{1.1}	0,506	0,185	Valid
	X _{1.2}	0,594	0,185	Valid
	X _{1.3}	0,609	0,185	Valid
	X _{1.4}	0,580	0,185	Valid
	X _{1.5}	0,510	0,185	Valid
	X _{1.6}	0,654	0,185	Valid
	X _{1.7}	0,600	0,185	Valid
	X _{1.8}	0,690	0,185	Valid
	X _{1.9}	0,361	0,185	Valid
	X _{1.10}	0,484	0,185	Valid
	X _{1.11}	0,472	0,185	Valid
	X _{1.12}	0,497	0,185	Valid
	X _{1.13}	0,460	0,185	Valid
	X _{1.14}	0,625	0,185	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X _{2.1}	0,722	0,185	Valid
	X _{2.2}	0,557	0,185	Valid
	X _{2.3}	0,335	0,185	Valid
	X _{2.4}	0,558	0,185	Valid
	X _{2.5}	0,436	0,185	Valid
	X _{2.6}	0,505	0,185	Valid
	X _{2.7}	0,499	0,185	Valid
	X _{2.8}	0,620	0,185	Valid
Kinerja (Y)	Y ₁	0,725	0,185	Valid
	Y ₂	0,562	0,185	Valid
	Y ₃	0,344	0,185	Valid
	Y ₄	0,563	0,185	Valid
	Y ₅	0,443	0,185	Valid
	Y ₆	0,551	0,185	Valid
	Y ₇	0,504	0,185	Valid
	Y ₈	0,627	0,185	Valid
	Y ₉	0,600	0,185	Valid
	Y ₁₀	0,737	0,185	Valid

2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Analisis Jabatan (X1)	0,820	14
Pengembangan Karir (X2)	0,733	8
Kinerja (Y)	0,752	10

LAMPIRAN 4

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46,1181818
	Std. Deviation	2,25767706
	Absolute	,210
Most Extreme Differences	Positive	,137
	Negative	-,210
Kolmogorov-Smirnov Z		2,199
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12,837	3,210		3,999	,000		
Analisis Jabatan	,317	,069	,458	4,569	,000	,462	2,165
Pengembangan karir	,349	,116	,301	2,996	,003	,462	2,165

a. Dependent Variabel: Kinerja

3. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 ^a	,503	,493	2,267	1,976

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Analisis Jabatan

b. Dependent Variabel: Kinerja

4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,591	2,226		4,758	,000
1 Analisis Jabatan	-,109	,048	-,299	-2,263	,103
Pengembangan karir	-,057	,081	-,093	-,705	,109

a. Dependent Variabel: Abs_RES

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R

LAMPIRAN 5

UJI HIPOTESIS

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 ^a	,503	,493	2,267	1,976

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Analisis Jabatan

b. Dependent Variabel: Kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	555,585	2	277,792	54,055	,000 ^b
1 Residual	549,879	107	5,139		
Total	1105,464	109			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Analisis Jabatan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,837	3,210		3,999	,000
1 Analisis Jabatan	,317	,069	,458	4,569	,000
Pengembangan karir	,349	,116	,301	2,996	,003

a. Dependent Variabel: Kinerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



RABIATUL ADAWIAH K, lahir di Pangkajene, Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan pada tanggal 25 Juli 1996, anak Pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak H.Kaharuddin dan Ibu Hj.Habibah penulis memulai pendidikan dasar di SDN 03 Tala dan lulus pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pendidikan di MTs'N Ma'rang dan juga lulus pada tahun 2011, dan kemudian melanjutkan pendidikan di MAN Pangkep dan juga lulus pada tahun 2014, tidak berhenti di situ, penulis kemudian mendaftarkan diri di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dan Lulus di Jurusan manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis islam dengan melalui beberapa kali pendaftaran dan akhirnya lulus Jalur UMM. Semasa duduk di bangku Kuliah penulis pernah aktif di Pengurus IPPM Pangkep (Ikatan Pemuda Pelajar Mahasiswa pangkep) Kord. UIN, pernah menjabat sebagai pengurus dan ketua Asrama IV IPPM Pangkep, Kemudian Alhamdulillah penulis menyelesaikan jenjang pendidikan tinggi, S1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam.